Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

29 818 Bepalingen over de medezeggenschap van werknemers (Wet medezeggenschap werknemers)

Nr. 39 BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 april 2015

Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de financiering van het scholingssysteem voor leden van de ondernemingsraad op 12 februari 2013 heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over de uitvoering van het wetsvoorstel en de rol die de SER daarbij krijgt (Handelingen II 2014/15, nr. 51, item 17). De wetswijziging dateert van 19 juli 2013. Wij zijn nu bijna twee jaar verder, een mooi moment om stil te staan bij de uitvoering en om terug te blikken op de ontwikkelingen die zich sinds de wetswijziging hebben voorgedaan op het terrein van medezeggenschap. Onderstaand treft u deze terugblik aan. Tevens maak ik van de gelegenheid gebruik om een toezegging aan de Eerste Kamer gestand te doen.

Algemeen

Sinds de invoering van de Wet op de ondernemingsraden is de medezeggenschap in Nederland goed geworteld en gegroeid. De ondernemingsraad is een volwassen orgaan geworden. De OR wordt goed gewaardeerd en werkgevers zien de toegevoegde waarde. Dit komt niet alleen door de bijdrage die de OR levert aan de formele besluitvorming, maar vooral door het overleg tussen ondernemers en werknemers en het draagvlak dat dit oplevert voor de koers van de onderneming. De WOR werkt. Maar dit in de basis goed werkende medezeggenschapssysteem heeft uiteraard blijvend onderhoud nodig. Ik wijs in dit verband op het hieronder aangehaalde SER advies over aanpassing van het stelsel. Het streven van het kabinet is erop gericht naar een hoger niveau van medezeggenschap te groeien. Dit kan bereikt worden door bevordering van de naleving van de wet en door innovaties in de medezeggenschapspraktijk. Immers de naleving van de WOR is goed maar kan beter: eind 2011 had 71% van de instellingsplichtige ondernemingen daadwerkelijk een OR ingesteld. De vraag is wat kan worden gedaan om dit nalevingspercentage te laten

kst-29818-39
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

groeien. Daarnaast is aandacht nodig voor de knelpunten die in de praktijk voorkomen bij de uitvoering van de wet. De WOR biedt de kaders, maar de praktijk van de medezeggenschap is primair een zaak van sociale partners op ondernemingsniveau: tussen de ondernemer, de OR en de achterban van de OR. In dat licht is het een goede zaak dat de sociale partners op nationaal niveau een grotere rol hebben bij de bevordering van de medezeggenschap.

Terugblik uitvoering wetswijziging WOR

1. Wijziging WOR

Alvorens in te gaan op de ontwikkelingen in de afgelopen periode, wil ik nog kort stilstaan bij de wetswijziging. De aanleiding om de wet te wijzigen was de wens tot modernisering, het in lijn brengen van de wet met ontwikkelingen in de praktijk. Daarbij is het SER-advies «Toekomst scholing en vorming leden ondernemingsraad» van 18 maart 2011 gevolgd. Dit heeft geresulteerd in de volgende wijzigingen in de WOR.

– De SER heeft een nieuwe taak gekregen: het bevorderen van de medezeggenschap in ondernemingen. Daarmee is de grotere rol voor de SER ten aanzien van bevordering van de medezeggenschap wettelijk verankerd. Om deze taak goed uit te voeren heeft de SER de Commissie Bevordering Medezeggenschap ingesteld.
– Het scholingssysteem voor ondernemingsraadleden is gewijzigd. In het bijzonder de financiering hiervan. Het systeem van fondsvorming middels verplichte heffingen en subsidieverstrekking heeft plaats gemaakt voor een systeem waarin de ondernemer rechtstreeks en volledig de kosten van scholing betaalt. Hiermee is tegemoet gekomen aan de wens van sociale partners om te komen tot een systeem met meer draagvlak en toekomstperspectief.
– Ter bevordering van kwalitatief goede scholing en vorming van de OR kan de SER op grond van de wet richtbedragen vaststellen voor verschillende kosten verbonden aan scholing en vorming.
– Ter versterking van de positie van de OR in internationale concerns is het informatierecht van de OR binnen dergelijke concerns geëxpliciteerd.
– Daarnaast is de verplichte bemiddeling door de bedrijfscommissie vervallen evenals een aantal administratieve taken van de bedrijfscommissie.
– Naar aanleiding van een amendement is het handtekeningvereiste voor ongeorganiseerde werknemers bij kandidaatstelling voor de OR geschrapt.

Het is goed om te bezien hoe de SER de afgelopen periode invulling heeft gegeven aan de hem toebedeelde taak.

2. Ontwikkelingen en activiteiten afgelopen 2 jaar

In het kader van zijn nieuwe taak op het terrein van de medezeggenschap heeft de SER zijn activiteiten verder uitgebouwd. Een belangrijke rol is daarbij toebedeeld aan de Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM). Deze Commissie heeft als algemene taak het bevorderen van medezeggenschap en de kwaliteit daarvan in bedrijven en organisaties. Hieronder wordt aangegeven wat op de verschillende deelterreinen is gebeurd.

2.a. Scholing en vorming

Op grond van de WOR zijn ondernemers nu verplicht om OR- en OR-commissieleden jaarlijks de gelegenheid te bieden scholing en vorming van voldoende kwaliteit te ontvangen die zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Ondernemers zijn verplicht deze kosten rechtstreeks en volledig te betalen. Tijdens de plenaire behandeling van de wetswijziging zijn door uw Kamer zorgen geuit over een mogelijk sterke terugloop in scholing en vorming van OR'en als gevolg van de wetswijziging. Voor de wetswijziging was immers sprake van een verplichte scholingsheffing die werd geïnd bij álle OR-plichtige ondernemingen. De geïnde bedragen werden overgeheveld naar een instituut. De ondernemingen konden vervolgens via dit instituut aanspraak maken op subsidie voor het bekostigen van OR-scholing en vorming verzorgd door de door het instituut gecertificeerde organisaties.

In het kader van zijn nieuwe taak volgt de SER via de CBM de ontwikkelingen op het terrein van deze scholing en vorming. De CBM heeft zich voorgenomen de effecten van de stelselwijziging te onderzoeken en te bespreken, op zijn vroegst 2 jaar nadat deze is geïmplementeerd. Tussentijds heeft de CBM in dit kader in 2014 een eerste verkenning uitgevoerd naar de ontwikkelingen in het gebruik van scholingsfaciliteiten tussen 2012 en 2013, teneinde te bezien of er niet sprake is van ontwikkelingen die aanleiding zouden kunnen zijn voor onmiddellijk ingrijpen. De resultaten zijn gepubliceerd op de website van de SER[1]. Uit deze peiling volgen geen aanwijzingen voor een sterke terugloop in het scholingsgebruik bij grote OR'en (11 of meer zetels) en bij middelgrote OR'en (6 tot 10 zetels). Bij de respondenten uit deze groepen is sprake van een lichte daling van het gemiddeld aantal OR'en dat collectief scholing heeft gevolgd en een lichte daling van het gemiddeld aantal dagdelen dat zij deze scholing volgden. Bij de kleine OR'en (5 of minder zetels) zijn wel aanwijzingen dat sprake is van een behoorlijke daling. Zowel in het aantal kleine OR'en dat scholing heeft gevolgd als in het gemiddeld aantal gevolgde dagdelen scholing. Volgens de CBM is nadere aandacht voor scholing bij kleine OR'en dan ook wenselijk. Verder bevestigt de peiling eerdere aanwijzingen dat sprake is van een terugloop in de gemiddelde cursusduur en het aantal dagdelen scholing dat bij de traditionele scholingsinstituten wordt gevolgd. De CBM heeft aangegeven dat bovenstaande lijkt te indiceren dat zich verschuivingen voordoen in de aard van de door OR'en gevolgde scholing en de aanbieders waar scholing wordt afgenomen. Publicaties in vakbladen onderkennen ook dat deze beweging in gang is gezet. De OR die vroeger 3 dagen de hei op ging via een opleidingsinstituut, zou nu bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van 1 adviseur die 1 dag «on the job» adviezen komt geven.
Door de wijziging in de financieringsstructuur is de aanbodkant van OR-scholing de afgelopen periode in beweging gekomen. Aanbieders hebben meer gelegenheid om individueel scholing aan te bieden. Dit biedt nieuwe mogelijkheden voor aanbieders en voor individuele adviseurs.
Om goed inzicht te krijgen in de ontwikkelingen is uitgebreider onderzoek nodig. Ik zie het nader onderzoek van de CBM met belangstelling tegemoet.

SCOOR

Ter bewaking van de kwaliteit van opleidingen voor (leden van) ondernemingsraden heeft de SER in augustus 2013 de Stichting Certificering Opleiding Ondernemingsraden (SCOOR) opgericht. SCOOR is inmiddels

[1] Ontwikkelingen gebruik OR-scholingsfaciliteiten, 22 juli 2014.

operationeel en opleiders kunnen een SCOOR-kwaliteitscertificaat aanvragen. Eind 2014 en begin 2015 zijn de eerste SCOOR-kwaliteitscertificaten verstrekt. Vóór de wetswijziging werd de kwaliteit van opleiders geborgd door een erkenning van het GBIO (Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden), het instituut dat ook verantwoordelijk was voor het verstrekken van OR-opleidingsbijdragen. Als overgangsregeling is ervoor gekozen om opleidingsinstituten die in het bezit zijn van een GBIO erkenning die nog niet is verlopen, te vermelden op de website van het SCOOR.

Richtbedragen

Op grond van de WOR kan de SER richtbedragen voor scholing en vorming vaststellen. De SER heeft van deze bevoegdheid gebruik gemaakt en op zijn website publiceert de SER de op voordracht van de CBM vastgestelde richtbedragen voor kwalitatief goede OR-cursussen. De publicatie is voorzien van een uitgebreide toelichting die de nodige handvatten geeft voor zowel de OR als de ondernemer om het benodigde scholingsbudget te kunnen bepalen. Bij onenigheid over dit budget kunnen OR en ondernemer zich wenden tot de Scholingskamer van de bedrijfscommissie. Van deze laatste mogelijkheid is inmiddels éénmaal gebruik gemaakt.

Sociale partners brengen de activiteiten van CBM en SCOOR onder de aandacht van hun leden. In dit verband verwijs ik naar de brief die de Stichting van de Arbeid op 9 mei 2014 heeft gestuurd aan decentrale sociale partners. Daarin verwijst de Stichting naar de «Aanbeveling inzake de vorming en scholing van OR-leden van de CBM» en naar SCOOR en roept zij op te bevorderen dat werkgevers en ondernemingsraden gebruik maken van een door SCOOR gecertificeerd opleidingsinstituut.

2.b. Andere activiteiten ter bevordering van de medezeggenschap

In 2013 en 2014 heeft de SER diverse andere activiteiten verricht die bijdragen aan de bevordering en verdere ontwikkeling van de medezeggenschap. Onderstaand licht ik er graag enkele uit.

Gericht op innovatie was het in oktober 2013 door de SER georganiseerde en goed bezochte congres «Vernieuwing in inspraak/inspraak in vernieuwing», met als thema «medezeggenschap in veranderende arbeidsverhoudingen». Centraal stonden daarin de moderne medezeggenschap, de positie van flexwerkers en good practices. Tijdens en voorafgaand aan het inspirerende congres zijn veel ideeën uitgewisseld. Naar voren kwam een duidelijke trend: in de praktijk is men actief bezig met moderne manieren van medezeggenschap.

In september 2014 organiseerde de SER een vervolg op dit congres: het symposium «Meedoen met medezeggenschap», met als thema «Medezeggenschap die past bij deze tijd – andere arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen – hoe doe je dat in de praktijk.» Het formuleren van uitgangspunten van goede medezeggenschap stond centraal tijdens het symposium. Deze uitgangspunten moeten handvatten bieden om goede medezeggenschap in de praktijk vorm te geven. Gediscussieerd werd aan de hand van een aantal voorbeelden van uitgangspunten, geformuleerd tijdens een eerder met het veld gehouden workshop, ingezonden praktijkvoorbeelden en de resultaten uit een enquête. Gesproken is tevens over een eerste voorzet voor een aparte paragraaf over medezeggenschap in de diverse governance codes en sectorale codes die in Nederland worden gehanteerd. Zo'n paragraaf zou in gaan op de rol en betekenis van medezeggenschap voor goede governance.

Samen met het Nationaal Register heeft de SER in 2014 een «expert-meeting» en een werkconferentie georganiseerd met betrekking tot het thema «governance en medezeggenschap». Met de deelnemers is besproken hoe de verbinding tussen governance en medezeggenschap kan worden verbeterd binnen de zogenoemde «gouden» driehoek van toezicht. Centraal stond onder andere de verbreding van het netwerk van de OR en meer specifiek de relatie van de OR met de Raad van Commissarissen en/of de Raad van Toezicht. De OR kan de RvC goed gebruiken en vice versa is het voor de RvC relevant meer contact met de OR te hebben ten behoeve van de uitoefening van de toezichthoudende taak en de invulling van de «haalplicht», de plicht van de RvC tot het actief inwinnen van de voor de taakuitoefening benodigde informatie. In vervolg op deze bijeenkomsten heeft begin maart 2015 de aftrap plaatsgevonden voor het opzetten van een alliantie. De CBM heeft tijdens deze aftrap met «partners», vertegenwoordigers van organisaties en bedrijven, verder gepraat over het vormgeven van een alliantie die gaat werken aan een activiteiten -programma voor 2015/2016, met als doel het onderwerp structureel onder de aandacht te brengen van ondernemingsraden, raden van commissarissen/toezicht en raden van bestuur.

Van belang om te vermelden zijn de diverse publicaties met aanbevelingen die de SER heeft uitgebracht en gepubliceerd op haar website, zoals over de wijziging van artikel 31 lid 3 van de WOR – het informatierecht van OR'en binnen internationale concerns –, over vacatures bij en samenstelling van de OR, over de geheimhoudingsplicht van de OR met een aanbeveling aan OR'en en ondernemers en over het organiseren van draagvlak. Deze laatste publicatie is het vervolg op het advies dat de CBM in het najaar van 2013 heeft uitgebracht over de implicaties van het vervallen van het handtekeningenvereiste voor kandidaatstelling. In het vervolg van deze brief zal ik hier nader op ingaan in het kader van een toezegging die ik aan de Eerste Kamer heb gedaan.
Naar aanleiding van het SER-advies «Discriminatie werkt niet!» heeft de CBM een specifieke handreiking opgesteld die OR én ondernemer behulpzaam kan zijn bij het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling en diversiteit in de onderneming.
Een deze dagen zal een Special voor OR-leden worden verspreid over het onderwerp scholing.

Belangrijk voor de taakinvulling is dat de CBM het land is ingetrokken en heeft geïnvesteerd in contacten met het veld. De voorzitter en onafhankelijke leden hebben inleidingen en workshops gegeven bij congressen, bij bedrijven en bij instellingen. Daartoe aangezocht door de Branchevereniging Medezeggenschap, is Gerdi Verbeet in 2013/2014 een jaar lang onafhankelijk Ambassadeur Medezeggenschap en Participatie geweest. De SER heeft geïnvesteerd in een goede samenwerking met de ambassadeur en partijen zijn gezamenlijk opgetrokken. Het is belangrijk dat de SER heeft geïnvesteerd in contacten met de externe organisaties in het medezeggenschapsveld. Zowel de beroeps- en brancheverenigingen (BVMP, BVMZ, VASMO[2]) als de landelijke organisaties voor OR'en (Stichting MNO, NVMZ[3]) zijn betrokken. Ook het onderling contact is verbeterd. Zowel in 2013 en 2014 als in 2015 is er een platformbijeenkomst geweest met deze «schil». Het is de inzet om deze organisaties te blijven betrekken.

---

[2] Beroepsvereniging voor Medezeggenschapsprofessionals (BVMP), Branchevereniging Medezeggenschap (BVMZ), Vereniging van ambtelijke secretarissen voor Medezeggenschaps-Organen (VASMO).

[3] Stichting Multi Nationale Ondernemingsradenoverleg (St. MNO), Nederlandse vereniging voor medezeggenschap (NVMedezeggenschap).

3. Overige ontwikkelingen en vooruitblik 2015

In het voorjaar van 2014 heeft de Staatssecretaris de SER om advies gevraagd over het instemmingsrecht van de OR bij besluiten over pensioenregelingen. In juni heeft de SER hierover zijn advies uitgebracht. Hij adviseert om de OR instemmingsrecht te geven over voorgenomen besluiten van de ondernemer over de arbeidsvoorwaarde pensioen, zonder dat daarbij onderscheid naar pensioenuitvoerders wordt gemaakt. Om de OR tijdig kennis te laten nemen van wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst tussen de werkgever en pensioenuitvoerder adviseert de SER een informatieplicht van de ondernemer over elke voorgenomen wijziging in deze uitvoeringsovereenkomst. Het is goed dat de SER in zijn advies tevens suggesties voor de OR meegeeft om goed van zijn recht gebruik te kunnen maken: het recht op scholing en vorming en het raadplegen van deskundigen. In dit kader zal de CBM een voorlichtingsdocument opstellen dat de rol van de OR bij de arbeidsvoorwaarde pensioen inzichtelijk zal maken.
Op basis van dit advies van de SER is het voornemen om de WOR aan te passen. Verduidelijkt zal worden dat de OR instemmingsrecht heeft over ieder voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenregeling, ongeacht de pensioenuitvoerder. Het wetsvoorstel waarin deze aanpassing is opgenomen zal voor de zomer voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd en naar verwachting na de zomer bij uw Kamer worden ingediend.

Laatstgenoemd wetsvoorstel bevat tevens een uitbreiding van de bevoegdheden van de OR inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen. Deze uitbreiding houdt in dat expliciet wordt opgenomen in de WOR dat de ontwikkelingen van de beloningsverhoudingen inclusief die van het bestuur, besproken moeten worden in de overlegvergadering. Dit betekent dat een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de ondernemingsraad over de ontwikkeling van die beloningsverhoudingen verplicht wordt gesteld.

In 2015 zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de reguliere nalevingsenquête laten uitvoeren. Deze periodieke enquête meet de naleving van de WOR. Tot nu toe is daarin alleen de werkgeverskant belicht. Tijdens de Kamerdebatten over medezeggenschap in februari en april 2013 is deze eenzijdige belichting aan de orde gesteld. In dat licht is het streven om ter complementering van het beeld van de naleving een werknemerspendant te koppelen aan deze enquête, zodat de uitkomst ook inzicht geeft in de waardering van de wet aan werknemerszijde en om te bekijken of de conclusies met elkaar stroken.

Het CBM Jaarthema 2015 is «Deskundige medezeggenschap, het bevorderen van deskundigheid van leden van medezeggenschapsorganen en bestuurder». Met als te bereiken doel: dat leden van medezeggenschapsorganen en de bestuurder (blijvend) investeren in het verkrijgen van deskundigheid.
Daarnaast heeft de CBM gekozen voor de thema's «Medezeggenschap voor flexwerkers», «Vennootschaprechtelijke medezeggenschap», «Medezeggenschap in het midden- en kleinbedrijf» en «Werking nieuwe stelsel scholing en vorming».

4. Toezegging Eerste Kamer

Tijdens de plenaire behandeling van de wijziging van de WOR in de Eerste Kamer op 25 juni 2013 heb ik toegezegd de Kamer te informeren over de visie van de SER met betrekking tot het handtekeningenvereiste voor ongeorganiseerde werknemers bij kandidaatstelling voor de onderne-

mingsraad dat is geschrapt naar aanleiding van het amendement Van Weyenberg (Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 33 367, nr. 7). De SER vindt het belangrijk dat kandidaat-ondernemingsraadleden – en medezeggenschap per se – voor draagvlak zorgen en dat het aan de individuele ondernemingen, dus aan bestuurder én OR in onderling overleg, is om daaraan vorm en inhoud te geven. De SER heeft dan ook naar het medezeggenschapsveld gecommuniceerd over de essentie van draagvlak, het belang van het organiseren van draagvlak en over verschillende mogelijkheden daarvoor. Verder kan volgens de SER overwogen worden dit punt nog eens te bezien bij een toekomstige herziening van de WOR op andere gronden. In het licht van het bovenstaande zal het kabinet de ontwikkelingen in de medezeggenschapspraktijk afwachten. Tot op heden heb ik nog geen aanwijzingen dat het schrappen van het handtekeningenvereiste in de praktijk tot grote problemen leidt.

5. Tot slot

Het is goed om te zien hoe de SER de afgelopen periode invulling heeft gegeven aan de hem toebedeelde taken. Daarbij kunnen we vaststellen dat de SER veel van de punten die uw Kamer heeft aangedragen in de afgelopen periode heeft opgepakt: de ontwikkelingen op het gebied van scholing en vorming, naleving/ontheffing WOR, medezeggenschap in internationale concerns, OR en achterban, geheimhouding, governance en modernisering.
Het bovenstaande laat zien dat er het nodige in beweging is gezet. Uiteraard blijf ik de verdere ontwikkelingen monitoren, in het bijzonder de ontwikkelingen met betrekking tot de financiering van de scholing en vorming. Ruim twintig maanden na de totstandkoming van de wetswijziging kunnen we concluderen dat de sociale partners in ieder geval goed op weg zijn.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher